Bijlage

In deze bijlage is een uitwerking opgenomen van de resultaten van het onderzoek Lage Loonschalen

a. Beveiliging
Voor de RijksBeveiligingsOrganisatie (RBO) zie ik na overleg met mijn collega van Veiligheid en Justitie (V&J) mogelijkheden om daar het aantal medewerkers in de lage loonschalen met in ieder geval minstens 500 fte uit te breiden. Een aantal beveiligingstaken behoort tot en ligt dicht aan tegen de primaire processen van het Rijk. De invulling van deze functies wil ik vooral realiseren door boventallige medewerkers uit de DJI-organisatie van werk naar werk te begeleiden. De plaatsing van deze medewerkers zal in de loop van de komende jaren kunnen gebeuren, omdat ik daarbij rekening houd met de gefaseerde sluiting van de inrichtingen én de looptijd van de afgesloten overeenkomsten met beveiligingsbedrijven. Ik sluit niet uit dat in de komende jaren ook andere medewerkers bij de beveiligingsorganisatie kunnen instromen.
Als gevolg van de staande rechtspositie hebben de medewerkers die overkomen naar de RBO aanspraak op een salarisgarantie.
Op dit moment bedragen de kosten voor kantoorbeveiliging van de relevante contracten (excl. o.a. Defensie, KLPD) ruim € 43 mln. per jaar. Van dit bedrag zal ongeveer de helft met eigen personeel worden ingevuld; voor de andere helft zal de rijksdienst in enige vorm gebruik blijven maken van marktpartijen. Er zijn beperkte meerkosten voor het Rijk door de van werk naar werk invulling door DJI, omdat de totale beveiligingskosten inclusief suppletie door DJI iets hoger zijn dan die van de marktpartijen. Deze meerkosten worden naast de salarissuppletie van DJI door V&J gecompenseerd. Daar staat tegenover dat, doordat medewerkers van DJI worden overgenomen, de kosten van begeleiding van werk naar werk en de kosten die ontstaan als herplaatsing niet slaagt, worden uitgespaard. De risico's op meerkosten door het VWNW-traject voor het Rijk als geheel zijn daarom beperkt.

Overeengekomen is dat het ministerie van V&J meerjarig de kosten van de salarisgarantie compenseert.

b. Koeriers- en transportdiensten
De Interdepartementale Post- en Koeriersdienst (IPKD) wordt voor alle rijksorganisaties de uitvoerder voor het binnen Nederland bezorgen van reguliere pakketten, het verzorgen van koeriers- en transportdiensten en de bezorging van gerechtelijke brieven. De formatie van de IPKD neemt hierdoor in de komende jaren met circa 160 fte toe. Van deze toename valt 140 fte in de lage loonschalen. waarbij mogelijkheden worden gezien om een belangrijk deel van deze toename te laten bestaan uit de groep arbeidsbeperkten. De contracten met externe vervoerders c.q. postbestellers voor de hierboven genoemde vormen van dienstverlening worden in de komende periode tot een minimum beperkt. Op termijn wordt de marktsector nog steeds ingezet voor het regelen van de flexibiliteit en de overloop van door de IPKD te bezorgen stukken. Door het in eigen beheer bezorgen van pakketten kan een aantal mensen in vaste dienst van het Rijk komen.

Gerechtelijke brieven worden in de huidige situatie door een dochterbedrijf van PostNL (Valid Express) bezorgd. Dit bedrijf bestaat grotendeels uit medewerkers met een arbeidsbeperking. De rijksoverheid zal zich maximaal inzetten om de medewerkers over te nemen die elders binnen het postbedrijf geen passende functie kunnen vinden. Daarbij zal met

name bijzondere aandacht zijn voor de kwetsbare positie van mensen met een arbeidsbeperking.
Inhoudelijk doel van het zelf bezorgen van de gerechtelijke brieven is ook dat de kwaliteit van dat bedrijfskritische proces wordt verhoogd (door meer en andersoortige aanbieding van de aktes wordt een hogere aanwezigheid op de zittingen verwacht).

Momenteel is met de bezorging van bescheiden een marktomzet van €16 mln. gemoeid. De noodzakelijke kwaliteitsverbetering brengt zowel bij uitbesteding aan de markt als bij inbesteding extra kosten met zich mee. Naar verwachting gaat het om een intensivering met ongeveer 12% (€ 1,7 mln.). Met de taakorganisaties van V&J wordt momenteel uitgewerkt op welke wijze deze investering bijdraagt aan de kwaliteitsdoelstellingen van onder meer het Openbaar Ministerie (OM) en het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB). Dat leidt dan elders in de begroting tot lagere kosten.

c. Catering

Grootschalige inbesteding van de catering is financieel en logistiek moeilijker te realiseren. Er is sprake van een ingewikkeld logistiek proces, dat zich niet eenvoudig in delen laat knippen. Het is een keten, waarbij voedselveiligheid een essentieel en moeilijk te waarborgen kwaliteitsaspect is. Deze (keten van) hoogwaardige dienstverlening wordt door de markt bij het Rijk naar tevredenheid verricht.

Op dit moment besteedt het Rijk voor ca. €60 mln. uit aan cateringdienstverlening. Het weer inbesteden van deze dienstverlening vraagt om nieuwe investeringen. Binnen het Rijk zou een nieuwe organisatie die het logistieke proces rondom catering en de aansturing van deze dienstverlening voor zijn rekening neemt, ingericht moeten worden. Verder is het uitgangspunt dat medewerkers bij inbesteding bij het Rijk op een gelijk beloningsniveau starten als in het bedrijfsleven. Niettemin zullen de loonkosten toenemen, doordat het totale pakket van arbeidsvoorwaarden van de cao-Rijk zal gaan gelden. Ook stijgen de kosten voor overhead. Een volledige inbesteding voor catering zal daarom naar verwachting leiden tot een toename van kosten met minimaal 35%.

Deze kostenstijging, in combinatie met het feit dat het bij catering gaat om hoogwaardige dienstverlening die om specialistische kennis vraagt die nu niet of nauwelijk bij het Rijk aanwezig is, maken dat catering niet op grote schaal zal worden inbesteed. Ik zal mij voor dit domein specifiek richten op sociaal opdrachtgeverschap, zoals ik dat verderop in deze brief uiteenzet. Wel zie ik mogelijkheden om op de kleinere locaties - doorgaans locaties waar minder dan 70 lunchgebruikers zijn - waarvan eerder als uitgangspunt gold om daar vanuit centrale regie geen lunchvoorzieningen meer te treffen, toch enkele voorzieningen te organiseren. Ik wil in de komende tijd komen tot een gefaseerde invoer, te starten op enkele kleine locaties, met een aantal vormen van beperkte dienstverlening. Op die manier kan, bij gebleken behoefte en tevredenheid van de gebruikers, op termijn enkele tientallen medewerkers in de lage loonschalen een baan aangeboden kan worden. Over de planning en realisatie heb ik hierover overleg met de vier facilitaire dienstverleners van het Rijk (Facilitair Management Haaglanden, Belastingdienst, Rijkswaterstaat en Dienst Justitiële Inrichtingen). Daarnaast wordt begonnen met het aanbieden van gecombineerde dienstverlening van catering en schoonmaak bij de grotere vergadercentra binnen het Rijk. Dit kan op termijn leiden tot het plaatsen van een tiental fte’s in deze werkzaamheden.

d. Schoonmaak

Op dit moment besteedt het Rijk voor ca. €64 miljoen uit aan schoonmaakdienstverlening. De Rijksoverheid gaat deze werkzaamheden inbesteden door een Rijks Schoonmaak Bedrijf op te zetten. Het gaat hierbij om ca. 1860 fte . Wij willen hiermee de positie van deze groep medewerkers versterken. Hier wil het kabinet in investeren, ondanks dat het inbesteden van deze dienstverlening de kosten doet toenemen. De rijksoverheid heeft geen ervaring met het uitvoeren en aansturen van deze werkzaamheden, daar in het verleden deze werkzaamheden ook veelal werden uitbesteed. Deze kennis moet bij inbesteding volledig opgebouwd worden. Daarom verwachten we voor de eerste jaren eenmalige transitiekosten die starten met € 3 miljoen per jaar en daarna afgebouwd kunnen worden.
Daarnaast zullen de overheadkosten bij het Rijk bij de uitvoering van deze werkzaamheden hoger zijn dan in het bedrijfsleven. Daarbij kan gedacht worden aan kosten voor huisvesting, toegang tot ICT-diensten vanwege het zelfservice concept voor P-aangelegenheden, ed. In vergelijk tot de markt-CAO kent de sector rijk goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden. Als gevolg van het in eigen beheer uitvoeren van de schoonmaakwerkzaamheden zullen de personeelskosten toenemen.
Naar verwachting leidt dit alles ertoe dat bij het volledig inbesteden van schoonmaakwerkzaamheden de totale schoonmaakkosten met 30 tot 35% zullen stijgen. Deze schatting wordt bevestigd door businesscases inbesteden - uitbesteden die recent zijn gemaakt voor enkele rijksorganisaties.

Het bedrijfsleven heeft in de afgelopen jaren in deze branche goed werk verricht, onder meer door de opvolging van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag in de schoonmaak- en glazenwasserbranche. Het Rijk heeft hier ook nadrukkelijk aan meegewerkt als sociaal opdrachtgever. Dit betekent dat het Rijk de inbesteding van schoonmaakwerkzaamheden ook op een sociaal verantwoorde wijze wil oppakken. Dat betekent o.a. dat de huidige meerjarige contracten die met leveranciers zijn afgesloten worden gerespecteerd. Daarnaast zal met leveranciers worden nagegaan in hoeverre medewerkers overgenomen kunnen worden.

e. Scanstraten
Het Rijk kent drie grote scanstraten. In die scanstraten (bij respectievelijk BZK, Belastingdienst en het ministerie van V&J) worden grootschalig schriftelijke stukken gedigitaliseerd. Vanuit het ministerie van BZK wordt de samenwerking tussen deze scanstraten gecoördineerd, waardoor meer van elkaars mogelijkheden gebruik kan worden gemaakt. Ook de verdeling van de grotere scanwerkzaamheden wordt hiermee geregisseerd, waardoor optimaal gebruik wordt gemaakt van de aanwezige capaciteiten. Binnen het Rijk wordt geen uitbreiding met scanfaciliteiten meer toegestaan. Als gevolg van het bovenstaande kan de bij de scanstraat van de Belastingdienst aanwezige flexibele schil worden teruggedrongen, waardoor naar schatting 15 fte vast werk in de lage loonschalen kan krijgen.

f. Grafische dienstverlening
VijfKeerBlauw (VKB), de organisatie die binnen het ministerie van BZK is gepositioneerd en waar de ministeries hun grotere printopdrachten en drukwerk laten verwerken, wordt uitbesteed. Dat geldt voor zowel de centrale als de decentrale locaties. De marktsector is hiertoe beter geëquipeerd. Hiermee is ongeveer 75 fte gemoeid. Uiteraard zal ik binnen de kaders van het nieuwe sociaal flankerend beleid dat is afgesproken met de bonden kijken naar oplossingen voor deze medewerkers. Het afgeslankte VKB zal zich voorshands richten op vormgevingsactiviteiten van het op de markt brengen van drukwerkopdrachten, tenzij dit onderdeel wordt van de door de markt over te nemen activiteiten.
Deze werkwijze past goed bij de discussie die is ontstaan naar aanleiding van de Wet Markt en Overheid, waarbij taken die beter bij de markt passen, ook aan de markt kunnen worden

overgelaten. Een marktconsultatie voor het naar de markt brengen van deze activiteiten waarbij ook wordt onderzocht op welke wijze overgang van personeel mogelijk is, is inmiddels in gang gezet.

g. Overig

Verder blijf ik continu zoeken naar mogelijkheden om medewerkers in lage loonschalen in eigen dienst te nemen in daarvoor in aanmerking komende situaties. Bij het uitbesteden van taken vind ik het mede mijn zorg dat waar mogelijk mensen in de lage loonschalen binnen de bedrijven worden ingezet, waarbij ik dan de Code verantwoordelijk marktgedrag van toepassing verklaar. Binnen de primaire processen van de grote uitvoerende organisaties van het Rijk worden activiteiten ontplooid om te beoordelen of ook daar mogelijkheden zijn te vinden waardoor medewerkers in lage loonschalen ingezet kunnen worden. Ik houd verder oren en ogen open voor situaties waar het verantwoord is mensen in lage loonschalen in eigen dienst te nemen.

Daarnaast wil ik bij het inbesteden van werkzaamheden ook de inzet van het gevangeniswezen betrekken, waarbij ik uiteraard zal letten op kosten en kwaliteit en op het voorkomen van marktverstoringen. De staatsecretaris van VenJ en ik zullen nu inzetten op kleinschalige projecten om daarbij de nodig ervaring op te doen.

Verdere verbeteringen voor medewerkers in een zwakke positie

Hiervoor heb ik een aantal concrete domeinen benoemd waaraan ik in de komende periode nadrukkelijk aandacht zal geven. Daarnaast zal ik mij ook richten op sociaal opdrachtgeverschap in situaties waarin het beter is om activiteiten door marktsectoren te laten verrichten, het inzetten van medewerkers met een arbeidsbeperking en het herontwerpen van werkprocessen waardoor lagere functies kunnen worden gecreëerd, mede met oog op de verwachte invoering van de Participatiewet. Hieronder geef ik nog een korte toelichting op deze onderwerpen.

1. Sociaal opdrachtgeverschap

Een aantal malen hiervoor heb ik mijn belang aangegeven voor een verbreding van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag in de Schoonmaak- en Glazenwasserbranche. De verbreding van die code naar de vakgebieden catering en beveiliging is sinds begin van dit jaar in gang gezet, waarbij alle betrokken partijen (opdrachtgevers, opdrachtnemers, werknemer/bonden en intermediairs) hun medewerking en inzet verlenen. Door die brede medewerking aan zo’n code kan de feitelijke besluitvorming erover en het publiceren er van nog wel enige tijd in beslag nemen. Om die reden heb ik besloten om vooruitlopend daarop de lijnen daarvan nu alvast te gaan hanteren bij aanbestedingen van het Rijk op de genoemde gebieden. Daarbij wordt aandacht besteed aan een langere contractduur, overgangstermijnen van contracten, en dat structureel werk zoveel mogelijk structureel wordt ingevuld en dat alles met een gezonde werkdruk voor de medewerkers. Op die manier verwacht ik dat 850 fte een vast dienstverband heeft/krijgt. Gelet op de grote deeltijdparticipatie in de groep catering en beveiliging, betreft het in totaal ongeveer 1.500 medewerkers.

2. Inzet medewerkers met een arbeidsbeperking en participatiewet

Zoals ik in de Hervormingsagenda al aangaf, hecht ik grote waarde aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen het Rijk. Hierboven, bij het onderwerp koeriers- en transportdiensten ben ik daar uitgebreid op ingegaan, omdat het daar om een heel specifieke situatie gaat. Ook bij de hierboven genoemde onderwerpen zal de inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking worden nagestreefd, mede ter invulling van de

opgave uit de participatiewet. Kabinet en sociale partners hebben overeenstemming bereikt over een nieuwe aanpak om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij alle werkgevers, inclusief de overheid. De in deze brief genoemde onderwerpen zullen daaraan een bijdrage leveren. Mijn collega van SZW werkt in dit kader aan een Participatiewet, die naar verwachting per 1 januari 2015 zal ingaan, en waarin vooral ook de doelgroep nader zal worden gespecificeerd. Een aantal pilots Herontwerp van Werkprocessen (jobcarving), dat voorziet in duurzame instroom van mensen met een arbeidsbeperking, is gestart om bestaande taken binnen het Rijk anders te verdelen zodat er meer ruimte ontstaat aan de onderkant van het loongebouw (maar ook andere functies) voor deze doelgroep.

Intern commitment

Deze aanpak van het dossier lage lonen vraagt om een rijksbrede benadering waarbij alle ministeries en uitvoeringsorganisaties meedoen . Alle ministeries zijn gecommitteerd aan deze benadering waarbij uitgangspunt is dat gebruik wordt gemaakt van de aangeboden diensten. De verantwoordelijke categoriemanagers binnen het Rijk zullen hierop regelmatig monitoren. De Kamer wordt met de Jaarrapportage Bedrijfsvoering jaarlijks over de bereikte resultaten geïnformeerd.